
PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RIA INDAH MANDIRI CIBINONG

¹⁾ Yasnimar Ilyas, ²⁾ Dheby Aprilia Widystuti

¹⁾Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: yasnimar.ilyas@dewantara.ac.id

²⁾ Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: dhebyaw18@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the independent variables (motivation, discipline, and work environment) on the dependent variable (employee performance) at PT Ria Indah Mandiri Cibinong. The results showed that: In the partial test (t-test) it shows that the variables of motivation, discipline and work environment have a significant influence on the performance of employees at PT Ria Indah Mandiri Cibinong, because the value of t count is greater than t table, with a value of t count. respectively 3,204, 3,113 and 4,931 (>) greater than t table 1,667. Simultaneously, motivation, discipline, and work environment have a significant effect on employee performance at PT Ria Indah Mandiri Cibinong, because the value of f count 64.476 is greater than f table 2.16. From the variables of motivation, discipline, and work environment, the variable that more dominantly affects employee performance is the work environment variable (X₃), because the t value is greater than the other variables, which is 4,931. In the test results the coefficient of determination (adjusted R²) which is obtained is 0.726, this means that 72.6% of employee performance variables are affected quite highly by the variables of motivation, discipline, and work environment. While the remaining 27.4% is influenced by other factors that are not discussed in this study.

Keywords: *Motivation, Discipline, Work Environment, Performance.*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di PT Ria Indah Mandiri Cibinong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Dalam uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ria Indah Mandiri Cibinong, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai t hitung masing-masing sebesar 3,204, 3,113 dan 4,931 (>) lebih besar dari t tabel 1,667. Secara simultan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ria Indah Mandiri Cibinong, karena nilai f hitung 64,476 lebih besar dari f tabel 2,16. Dari variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja (X₃), karena nilai t hitungnya lebih besar dari variabel lainnya, yaitu sebesar 4,931. Dalam hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,726 hal ini berarti 72,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi cukup tinggi oleh variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengaruh, Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan serta era globalisasi seperti sekarang ini, menuntut perusahaan agar dapat hidup dan terus hidup dan meningkatkan produktivitasnya. Oleh sebab itu perusahaan sebisa mungkin memanfaatkan sumber daya internal perusahaan secara maksimal, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari

posisi/jabatan sebelumnya. Dengan adanya kejelasan akan karirnya setiap tenaga kerja dalam perusahaan akan lebih termotivasi untuk melakukan tugas maupun meningkatkan produktivitasnya agar mencapai karir setinggi-tingginya. Pengembangan karir yang baik akan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dimana karyawan yang produktivitasnya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian pula sebaliknya, sehingga karyawan terpacu untuk berlomba meningkatkan kinerjanya.

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang bekerja dengan rasa senang dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

PT Ria Indah Mandiri merupakan kantor pusat dari *Department Store* (Ria busana) dimana itu adalah tempat penelitian yang dipilih. PT Ria Indah Mandiri memiliki peranan penting untuk

mengoptimalkan kinerja karyawannya. Karena dengan optimalnya kinerja karyawan, maka pencapaian target yang diinginkan perusahaan bukan hal yang mustahil untuk dicapai. Hal ini akan membuat perusahaan lebih jauh berkembang.

Kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri mengalami fluktuasi/jumlah yang tercermin dari tingkat absensi karyawan menurut hasil penelitian sementara yang telah dilakukan, beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri yang terletak di kecamatan Cibinong kurang maksimal diantaranya tingkat disiplin karyawan yang cenderung masih rendah. Hal ini ditunjukkan dari adanya peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin (mangkir), meningkatnya jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja, dan adanya karyawan saat jam istirahat siang belum kembali ke perusahaan tepat pada waktunya.

Agar karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi divisi tersebut maka kemungkinan dibutuhkan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri diantaranya motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja kemungkinan amat berpengaruh terhadap dorongan dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Anwar (2001) mengemukakan bahwa “motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Atau sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadikan landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan”.

Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk meneliti di PT Ria Indah Mandiri dengan judul penelitian : “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT Ria Indah Mandiri Cibinong”.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong?
2. Bagaimana motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong?
4. Seberapa besar variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong.
3. Untuk mengetahui variabel apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong.
4. Untuk mengetahui seberapa besar variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Menurut Danim (2012:2) “Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya”.

Berelson dan Stainer (2012:67) mendefinisikan “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan”. Sedangkan Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan motivasi adalah “Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Indikator dari motivasi kerja diantaranya adalah:

- a. Daya Pendorong
Semangat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan diperusahaan tersebut menjadi lebih baik
- b. Kemauan
Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan bakat dan kemampuannya serta taraf kehidupan.
- c. Kerelaan
Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai.
- d. Membentuk Keahlian
Kemauan melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya, kemampuan tersebut dapat diasah sesuai kemampuan karyawan tersebut.
- e. Membentuk Keterampilan
Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam

mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna.

- f. Tanggung Jawab
Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja ataupun tidak disengaja, tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
- g. Kewajiban
Sesuatu yang harus diselesaikan setiap orang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.
- h. Tujuan
Suatu hal/target yang ingin dicapai dalam suatu proses oleh tiap individu.

2.1.2 Disiplin

Simamora (2005:476) berpendapat disiplin adalah “prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Sikap disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Tindakan disiplin digunakan organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran, sedangkan keluhan digunakan pegawai yang hak-haknya dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:152) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas - tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku,

dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis ataupun tidak”.

Indikator Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2008:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya :

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan
- b. Teladan Pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Susilaningih (2013:78). “Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri”.

Menurut Simanjuntak (2003:39) “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja. Metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2003,159) yaitu sebagai berikut:

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan dengan Rekan Kerja
- c. Tersedianya Fasilitas Kerja
- d. Keamanan di Tempat Kerja

2.1.4 Kinerja Karyawan

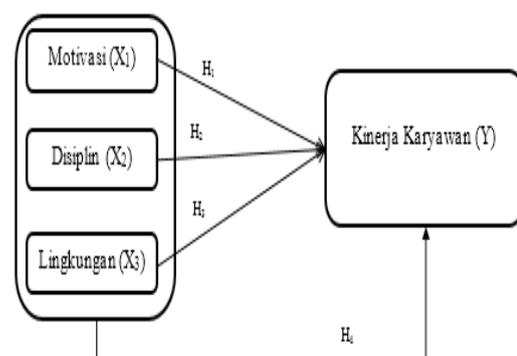
Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014:75) diantaranya:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah diuraikan diatas, selanjutnya disajikan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan sesuatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan

keputusan atau pemecahan persoalan ataupun dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₀ = 0 : diduga tidak ada pengaruh positif antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan
- H₁ ≠ 0 : diduga ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan
- H₂ ≠ 0 : diduga ada pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan
- H₃ ≠ 0 : diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H₄ ≠ 0 : diduga ada pengaruh positif antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk membandingkan suatu variabel (objek penelitian), antara subjek yang berbeda atau waktu yang berbeda dan menemukan hubungan sebab-akibatnya Marzuki (1999)

3.2 Variabel Penelitian

Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian terdiri dari variabel dependen dan variabel independen yang diuraikan sebagai berikut :

- a. Variabel Dependen (Y)
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Independen (X)
Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari :
 - a. Motivasi (X1)
 - b. Disiplin (X2)
 - c. Lingkungan Kerja (X3)

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT Ria Indah Mandiri yang beralamat di Jl. HR Lukman no.47A, Kecamatan Cibinong, Bogor, Jawa Barat, 16917.

Waktu yang digunakan selama 3 bulan, yaitu bulan September - November 2019.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT Ria Indah Mandiri. Tercatat ada 258 karyawan. karyawan yang terdiri dari 238 staff pelaksana untuk mengisi kuesioner variabel independent (motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja), dan 20 kepala bagian kantor PT Ria Indah Mandiri untuk mengisi kuesioner variable dependent (kinerja karyawan).

Untuk perhitungan sampel pada populasi terdefinisi dengan jelas, peneliti menggunakan rumus penentuan sampel oleh Slovin, yaitu mengikuti formula :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = jumlah sampel yang dibutuhkan dari populasi
- N = populasi dari keseluruhan karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong
- e = margin of error (10%)

Berdasarkan formula tersebut maka dapat dicari jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{258}{1 + 258(0,1^2)} = 72,1 = \text{dibulatkan } 73 \text{ responden}$$

Sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 72,1 dan dibulatkan menjadi 73 responden.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Normalitas
- d. Uji Multikolinearitas
- e. Uji Heterokedastisitas
- f. Uji Regresi Linier Berganda
- g. Uji t (Uji Parsial)
- h. Uji F (Uji Silmutan)
- i. Koefisien Determinasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008)

Pada penelitian ini diterapkan dengan jumlah sampel = 73 orang, jumlah konstruk = 2, maka didapat nilai df-nya = 73-2 = 71 pada tabel nilai koefisien korelasi “r” dengan nilai df = 71 dan $\alpha = 10\%$, maka nilai $r = 0,194$, kemudian dalam melakukan uji validitas,

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Motivasi				
No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X _{1.1}	0,629	0,194	Valid
2	X _{1.2}	0,529	0,194	Valid
3	X _{1.3}	0,472	0,194	Valid
4	X _{1.4}	0,702	0,194	Valid
5	X _{1.5}	0,700	0,194	Valid
6	X _{1.6}	0,673	0,194	Valid
Uji Validitas Variabel Disiplin				
No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X _{2.1}	0,679	0,194	Valid

2	X _{2.2}	0,613	0,194	Valid
3	X _{2.3}	0,712	0,194	Valid
4	X _{2.4}	0,660	0,194	Valid
5	X _{2.5}	0,511	0,194	Valid
6	X _{2.6}	0,638	0,194	Valid
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja				
No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X _{3.1}	0,731	0,194	Valid
2	X _{3.2}	0,744	0,194	Valid
3	X _{3.3}	0,710	0,194	Valid
4	X _{3.4}	0,493	0,194	Valid
5	X _{3.5}	0,502	0,194	Valid
6	X _{3.6}	0,490	0,194	Valid
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan				
No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,733	0,194	Valid
2	Y.2	0,578	0,194	Valid
3	Y.3	0,645	0,194	Valid
4	Y.4	0,580	0,194	Valid
5	Y.5	0,596	0,194	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan pada variabel motivasi (X₁), disiplin (X₂), variabel lingkungan kerja (X₃) pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid dan layak digunakan.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria penilaian uji reliabilitas ini menggunakan *Cronbach Alpha*, yang apabila hasil koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar (>) dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,676	6	Reliabel
2	Disiplin (X ₂)	0,683	6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,667	6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,605	5	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh instrumen yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel/handal.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dilakukan dengan melihat bagian *Kolmogorov-Smirnov Z* dan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Dengan kriteria jika *Asymp. Sig* lebih dari atau sama dengan 0,1 maka data berdistribusi normal, jika *Asymp. Sig* < 0,1 maka distribusi data tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,67307075
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,062
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan *output* uji normalitas dengan *kolmogorov smirnov test*, nilai signifikansi sebesar 0,200 (>) lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan data variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah :

- Mempunyai nilai VIF (*Variance Influence Factor*) lebih kecil dari 10.
- Mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3,784	1,209		3,131	,003		
MOTIVASI	,183	0,057	,271	3,204	,002	,531	1,883
DISIPLIN	,201	0,065	,271	3,113	,003	,501	1,996
LINGKUNGAN KERJA	,290	0,059	,438	4,931	,000	,482	2,073

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

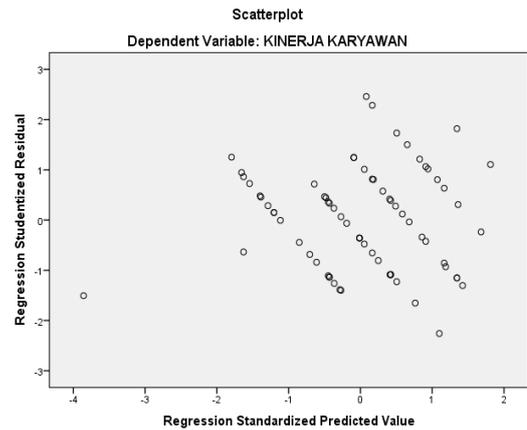
Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai VIF < 10, dan nilai *tolerance* nya > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas (X) berupa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Artinya variabel-variabel tersebut memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Dalam SPSS metode yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Dari gambar di atas, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, yaitu titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sekaligus untuk melihat hasil uji hipotesis yang diujikan.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,784	1,209		3,131	,003
MOTIVASI	,183	,057	,271	3,204	,002
DISIPLIN	,201	,065	,271	3,113	,003
LINGKUNGAN KERJA	,290	,059	,438	4,931	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 23for windows, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,784 + 0,183X_1 + 0,201X_2 + 0,290X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menggunakan bantuan SPSS 23for windows, dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Nilai konstanta 3,784 (nilai positif) pada persamaan regresi di atas ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada perubahan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 3,784.
2. Nilai 0,183 (nilai positif), mempunyai arti jika variabel X_1 (motivasi) meningkat dengan nilai 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai (Y) kinerja karyawan sebesar 0,183 satuan.
3. Nilai 0,201 (nilai positif), mempunyai arti jika variabel X_2 (disiplin) meningkat dengan nilai 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai (Y) kinerja karyawan sebesar 0,201 satuan.
4. Nilai 0,290 (nilai positif), mempunyai arti jika variabel X_3 (lingkungan kerja) meningkat dengan nilai 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai (Y) kinerja karyawan sebesar 0,290 satuan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri atau parsial, instrumen yang digunakan adalah statistik uji t. Pengujian terhadap koefisien regresi dengan tingkat keyakinan 90% (*significant level* 10%) dan $df = 73 - 4 = 69$, maka t tabel yang di peroleh adalah 1,667.

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel X	Variabel Y	t tabel	t hitung	Sig. tabel	Sig. hitung	Hipotesis
Motivasi	Kinerja	1,667	3,204	0,1	0,002	Tolak H_0 , terima H_a
Disiplin		1,667	3,113	0,1	0,003	Tolak H_0 , terima H_a
Lingkungan Kerja		1,667	4,931	0,1	0,000	Tolak H_0 , terima H_a

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari data di atas pada kolom signifikan terlihat nilai signifikan masing-masing variabel, serta nilai t hitung masing-masing variabel. Hasil uji signifikan variabel bebas dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel motivasi (X_1), nilai t hitung (3,204) $>$ t tabel (1,667). Sedangkan nilai signifikansi (0,002) $<$ 0,1. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan di PT Ria Indah Mandiri Cibinong.
2. Pada variabel disiplin (X_2), nilai t hitung (3,113) $>$ t tabel (1,667). Sedangkan nilai signifikansi (0,003) $<$ 0,1. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan di PT Ria Indah Mandiri Cibinong.
3. Pada variabel lingkungan kerja (X_3), nilai t hitung (4,931) $>$ t tabel (1,667). Sedangkan nilai signifikansi (0,000) $<$ 0,1. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan di PT Ria Indah Mandiri Cibinong.

4.5.2 Uji F (Uji Silmutan)

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan atau simultan, instrumen yang digunakan adalah statistik uji F.

Pengujian terhadap koefisien regresi dengan tingkat keyakinan 90% (significant level 10%) dan $df_1 = 4 - 1 = 3$, dan $df_2 = 73 - 4 = 69$, maka F tabel yang di peroleh adalah 2,16.

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Silmutan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
¹ Regression	91,437	3	30,479	64,476	,000 ^b
Residual	32,618	69	0,473		
Total	124,055	72			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada probabilitas 10% (taraf signifikansi 0,1). Jika Fhitung > dari nilai Ftabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jika Fhitung < dari nilai Ftabel maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Pada tabel 4.14 diperoleh Fhitung sebesar 64,476 dengan F tabel sebesar 2,16, sehingga Fhitung (64,476) > Ftabel (2,16), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,1$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ria Indah Mandiri Cibinong.

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	0,737	0,726	0,688

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* bernilai 0,726 yang berarti dari kontribusi variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,6%. Dari nilai tersebut artinya variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan cukup tinggi yaitu sebesar 72,6%, sementara sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ria Indah Mandiri Cibinong, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai t hitung masing-masing sebesar 3,204, 3,113 dan 4,931 (>) lebih besar dari t tabel 1,667.
2. Secara simultan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ria Indah Mandiri Cibinong, karena nilai f hitung (64,476) lebih besar dari f tabel (2,16).
3. Dari variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja (X_3), karena nilai t hitungnya

lebih besar dari variabel lainnya, yaitu sebesar 4,391.

4. Hasil uji koefisien determinasi (adjusted R²) yang di peroleh sebesar 0,726 hal ini berarti 72,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi cukup tinggi oleh variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Dari hasil analisis, dan kesimpulan yang telah dibahas, berikut ini adalah beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong sehingga diharapkan mampu meningkatkan pengaruh kepada para karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong yaitu:

1. Variabel lingkungan kerja yang terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Ria Indah Mandiri Cibinong, maka sebaiknya pihak perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi. Keberhasilan dalam pembentukan lingkungan perusahaan yang nyaman, saat ini tergantung pada peran pimpinan dalam meningkatkan kenyamanan di sekitar lingkungan kerja perusahaan.
2. Sebaiknya manajemen perusahaan atau pimpinan perusahaan PT Ria Indah Mandiri Cibinong, lebih memperhatikan lagi mengenai motivasi dan disiplin yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Untuk penelitian, diharapkan meneliti kembali variabel yang pengaruhnya tidak signifikan dalam penelitian ini,

sehingga dapat mengungkap lagi faktor-faktor apa saja yang menyebabkan dan mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia . Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marzuki. 1999. Metodologi Riset. Jakarta: Erlangga.
- Sarwoto, 2010. Dasar –Dasar Organisasi dan Manajemen, Jakarta. Ghalia.
- Siagian, Sondang., P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Simanjuntak Payaman J. 2003, Manajemen Hubungan Industrial,. Jakarta, Pustaka Sinar Harapan
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susilaningsih, Nur. 2013. Pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri.) Jurnal pada STIE Surakarta.
- William J. Stanton. 2004. Prinsip Pemasaran. Jakarta: Erlangga.